

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. X

Igmar Hagi¹, ps19.igmarhagi@mhs.ubpkarawang.ac.id
Linda Mora², linda.siregar@ubpkarawang.ac.id
R. Yuwono Pratomo³, Yuwono.Pratomo@ubpkarawang.ac.id

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Dengan Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan produksi pada PT.X di Karawang. Skala penelitian disebar secara *online* melalui *google form* dan data yang diperoleh dianalisis dengan cara uji regresi sederhana menggunakan SPSS 26. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian adalah 120 karyawan produksi pada divisi *assembling*. Hasil pada uji regresi sederhana pada penelitian ini adalah $0,000 < 0,005$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,358 (35,8%) yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 35,8% sehingga sisanya yaitu 64,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Kata Kunci: Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract. *The purpose of this research is to analyze the effect of job satisfaction on organizational commitment. This study uses a quantitative approach method. The population used in this research is production employees at PT.X in Karawang. The research scale was distributed online via google form and the data obtained was analyzed by means of a simple regression test using SPSS 26. The number of respondents used in this study were 120 employees in the assembling division. The results of the simple regression test in this study were $0.000 < 0.005$, so it can be said that the hypothesis in this study, namely H_a was accepted and H_0 was rejected, so it can be concluded that there is an effect of job satisfaction on organizational commitment. The test results for the coefficient of determination produce an R Square value of 0.358 (35.8%) which indicates that how big the effect of job satisfaction on organizational commitment is 35.8% so that the remaining 64.2% is influenced by other factors or variables.*

Keyword: *Employee, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

Pendahuluan

Perbincangan mengenai UU Cipta Kerja sebagai sarana utama untuk penataan regulasi operasional pada bidang industri menjadi topik yang ramai dibicarakan masyarakat di Indonesia, ketika metode Omnibuslaw yang sebelumnya tidak banyak dikenal dengan baik di Indonesia negara dengan sistem hukum Eropa Kontinental, UU Cipta Kerja digunakan dalam penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU) yang menjadi Program Legislasi Nasional Prioritas Tahun 2020 (CNBC Indonesia, 2020). RUU Cipta Lapangan Kerja berubah menjadi RUU Cipta Kerja. RUU Cipta Kerja telah diserahkan oleh Pemerintah kepada DPR pada 12 Februari 2020. Awal tahun 2020 pemerintah tengah mempersiapkan RUU Cipta Kerja menggunakan konsep Cipta Kerja, untuk dijadikan sebuah skema membangun perekonomian agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. RUU Cipta Kerja diharapkan mampu menciptakan hukum yang fleksibel, sederhana, kompetitif dan responsif demi terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagaimana amanat Konstitusi, serta mengembangkan sistem hukum yang kondusif dengan menyinkronkan undang-undang melalui satu undang-undang saja dengan konsep RUU Cipta Kerja pemerintah memandang

perlu adanya RUU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia. (CNBC Indonesia, 2020).

UU Cipta Kerja Tahun 2023 dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode UU Cipta Kerja dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi substantif atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan. Akan tetapi dengan hadirnya UU Cipta Kerja juga dapat menjadi pemicu masalah baru, dikarenakan pada pelaksanaannya terdapat banyak perusahaan yang melakukan kebijakan efisiensi agar perusahaannya senantiasa dapat beroperasi. Terdapat beberapa kebijakan fleksibel yang bisa kapan saja diambil oleh pihak perusahaan seperti perubahan jam kerja, mengenai perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) hingga tunjangan kerja (Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2023). Salah satu upaya perusahaan yaitu dengan melakukan efisiensi berupa pengurangan jumlah karyawan. Stoner (dalam Risna, 2015) mendefinisikan efisiensi sebagai kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi. Meyer (dalam Rizky & Sadida, 2019) mengungkapkan salah satu dampak negatif dari efisiensi karyawan adalah berkurangnya komitmen organisasi pada karyawan yang masih bekerja, dan kepercayaan karyawan juga menurun terhadap manajemen.

Hal ini diperkuat oleh tanggapan Purba dan Seniati (dalam Markus & Jatmika, 2017) yang menyatakan bahwa ketika suatu organisasi melakukan efisiensi atau pengurangan jumlah karyawan, organisasi tersebut akan lebih bergantung pada karyawan yang bertahan untuk tetap melakukan pekerjaan demi mempertahankan efektivitas sebuah organisasi. Hal yang diperlukan oleh perusahaan adalah komitmen organisasi dari karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Karena perusahaan juga masih memerlukan para karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasinya.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Luthans (1995), sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Armstrong dan Brown (2006) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tentang identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk dimiliki kepada organisasi dan kesediaan untuk menunjukkan upayanya.

Komitmen organisasi menurut Darmawan (2013) adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, dan bersedia melakukan bisnis untuk pencapaian tinggi tujuan organisasi. Menurut Mathis and Jackson (dalam Sopiha, 2008) komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Siu (dalam Susilowati & Farida, 2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat menunjukkan performa kerja yang lebih baik saat bekerja dibawah tekanan tinggi daripada rekan kerja yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah. Performa kerja tinggi ditempat kerja kemungkinan besar akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Luthans (2006) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja didefinisikan oleh Handoko (dalam Ansel & Wijono, 2012) sebagai keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Werther dan

Keith (dalam Ansel & Wijono, 2012) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai cara pandang individu terhadap pekerjaannya sebagai sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan.

Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasinya, sebaliknya karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari sebuah organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar dari organisasi atau meninggalkan organisasi (Mathis & Jackson, dalam Pakpahan 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Akbar dkk (2016) yang meneliti terkait kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan, pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, penelitian yang dilakukan oleh Sijabat (2011) pada penelitiannya menyatakan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan auditor mempunyai pengaruh yang berarti untuk mendorong mereka untuk komit terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama beberapa perwakilan karyawan produksi pada divisi Assembling, perusahaan melakukan kebijakan tidak memperpanjang karyawan kontrak untuk sementara waktu atau dengan bahasa lainnya adalah dirumahkan. Berdasarkan keterangan diatas tentunya akan berdampak pada jalannya kegiatan dalam proses produksi, karyawan yang dipertahankan secara tidak langsung mendapatkan tekanan dari pihak perusahaan untuk tetap bisa bertahan dalam menjalankan proses produksi. Konsekuensi yang dialami oleh karyawan adalah tentu akan mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya dikarenakan adanya perubahan jumlah man power yang ada pada area kerja tertentu.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan adalah naiknya angka keterlambatan pada jam kehadiran, kurangnya komunikasi karyawan antar rekan kerja, terjadinya kondisi individualis pada masing-masing karyawan dikarenakan karyawan sibuk dengan jobdesc pada pos kerja masing-masing, perbedaan porsi kerja yang dialami oleh karyawan Assembling jika dibandingkan dengan divisi lain cukup berbeda jika ditinjau dari beban pekerjaan, waktu pekerjaan serta peluang untuk mendapat income tambahan dari jam lembur. Beberapa permasalahan diatas dapat melandasi terjadinya sikap komitmen organisasi karyawan yang rendah dikarenakan rendahnya rasa kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga kemungkinan besar karyawan akan mengalami penurunan bahkan sudah hilangnya rasa komitmen organisasi pada perusahaan. Jika siklus ini dibiarkan secara berkala, dikhawatirkan akan mempengaruhi terhadap nilai komitmen organisasi yang dimiliki karyawan yang masih bertahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. X.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ha: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. X

H0: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. X

Landasan Teori

Menurut Allen dan Mayer (dalam Aamodt, 2010), komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

- a. Komitmen afektif adalah sejauh mana seorang karyawan ingin tetap bersama organisasi, peduli dengan organisasi, dan bersedia mengerahkan upaya atas nama organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan adalah sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa dia harus tetap berada di organisasi karena waktu, biaya, dan upaya yang telah dia lakukan atau kesulitan yang akan dia hadapi dalam mencari pekerjaan lain.

c. Komitmen normatif adalah sejauh mana seorang karyawan merasa berkewajiban terhadap organisasi dan sebagai akibat dari kewajiban ini, dia harus tetap berada di organisasi.

Menurut Stum (dalam Susilowati & Farida, 2017) ada lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Budaya keterbukaan
- b. Kepuasan kerja.
- c. Kesempatan personal untuk berkembang.
- d. Arah/tujuan organisasi/perusahaan.
- e. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

Berdasarkan teori kepuasan kerja dari Spector (1997), terdapat 9 aspek, yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diterima seorang karyawan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu, gaji juga merupakan pemenuhan kebutuhan karyawan. Adanya pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

b. Promosi

Promosi adalah kesempatan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dengan tujuan meningkatkan pangkat atau karir dalam pekerjaannya. Seorang karyawan akan lebih puas ketika mendapat kesempatan promosi sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Misalnya staf diangkat menjadi supervisi karena banyak prestasi kerja yang telah didapatkan.

c. Tunjangan Tambahan

Tunjangan tambahan adalah pendapatan tambahan di luar gaji pokok yang telah diperoleh karyawan. Seorang karyawan akan lebih puas ketika menerima tunjangan sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan rekreasi, dana pensiun maupun cuti tahunan.

d. Atasan

Aspek ini adalah tingkat dimana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Bawahan bisa menganggap atasan sebagai figur orang tua, teman dan sekaligus atasan yang diharapkan dapat memberikan dampak yang positif. Jadi, kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan atasannya. Misalnya atasan yang menghargai pekerjaan yang telah dilaksanakan bawahannya.

e. Penghargaan Dari Perusahaan

Penghargaan dari perusahaan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan untuk perusahaan yang meliputi kepercayaan atas tugas yang diberikan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, atau bonus tahunan. Apabila perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

f. Peraturan Dan Prosedur Kerja

Peraturan dan prosedur kerja adalah sistem birokrasi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan. Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya apabila sistem birokrasi yang ada mudah untuk dipahami dan dilaksanakan. Misalnya pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang efektif atau mudah di pahami sebagai acuan agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sekumpulan orang yang berada dalam satu kelompok atau lingkungan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebagian karyawan bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan sosial. Misalnya rekan kerja yang kompeten, saling membantu, ramah, rukun dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

h. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan menjelaskan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, bagaimana cara melaksanakan pekerjaan tersebut, variasi tugas, jadwal kerja dan peran dalam pekerjaan yang dilakukan. Sifat pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di harapkan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

i. Komunikasi Dalam Perusahaan

Komunikasi dalam perusahaan adalah arus informasi antar karyawan dalam perusahaan. Apabila komunikasi dalam perusahaan bersifat jelas dan berjalan dengan lancar tanpa ada masalah, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan beberapa dimensi yang telah dijelaskan, hal yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja pada individu yang mengacu pada teori Spector (1997) terdiri dari 9 dimensi, di antaranya gaji yang diterima karyawan, promosi yang diberikan perusahaan, tunjangan tambahan yang diperoleh karyawan, kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, rekan kerja, sifat pekerjaan yang dilakukan dan komunikasi dalam perusahaan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian yang menggunakan metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan produksi pada salah satu divisi *Assembling* perusahaan manufaktur yang berada di Karawang dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan (Sugiyono, 2016). Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti yaitu memastikan identitas karyawan yang akan menjadi responden penelitian seperti nama dan nomor *handphone* karyawan agar dapat memastikan bahwa responden kuesioner telah sesuai dengan karakteristik responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala akan mengacu pada skala sikap dengan model *likert*. Dalam skala ini terdapat dua jenis aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*, menurut Jelpa (2015) aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung konstruk yang akan diungkap. Sementara aitem *unfavorable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung dari konstruk yang akan diungkap. Arikunto (2017) menyebutkan bahwa data didalam penelitian dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel. Metode analisis instrumen pada penelitian ini adalah dengan uji validitas isi dan uji analisis aitem.

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel serta jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data pada tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang akan digunakan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan melakukan uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan uji kategorisasi. Semua pengujian pada penelitian ini menggunakan *software SPSS Statistic 26*.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104.68	131.63
	Std.	8.569	7.220
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.071
	Positive	.066	.066
	Negative	-.070	-.071
Test Statistic		.070	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai *Exact Sig.* (2-tailed) $0,2 > 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y	* Between Groups (Combined)	8115.617	25	324.625	49.031	.000
X	Linearity	3130.666	1	3130.666	472.857	.000
	Deviation	from 4984.950	24	207.706	31.372	.000
	Linearity					
	Within Groups	622.350	94	6.621		
	Total	8737.967	119			

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh nilai *Linearity* $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan variabel linier.

Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.174	11.538			.969	.335
Kepuasan Kerja	.710	.088	.599	8.117	.000	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada hasil tabel uji hipotesis diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi untuk hasil uji regresi linier sederhana adalah $0,000 < 0,005$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.174 + 0,710X$$

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.353	6.893

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,358 (35,8%) yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 35,8% sehingga sisanya yaitu 64,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 5. Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategorisasi Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	24	20.0	20.0	20.0
	Sedang	70	58.3	58.3	78.3
	Tinggi	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori rendah berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 20%, kemudian subjek yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori sedang berjumlah 70 orang dengan persentase sebesar 58,3% serta subjek yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori tinggi berjumlah 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 21,7%, sehingga dengan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang sedang.

Tabel 6. Uji Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi Komitmen Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	21.7	21.7	21.7
	Sedang	70	58.3	58.3	80.0
	Tinggi	24	20.0	20.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori rendah berjumlah 26 orang dengan persentase sebesar 21,7%, kemudian subjek yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori sedang berjumlah 70 orang dengan persentase sebesar 58,3% serta subjek yang memiliki komitmen organisasi dengan kategori tinggi berjumlah 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 20%, sehingga dengan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji kategorisasi pada variabel komitmen organisasi didominasi oleh subjek dengan hasil sedang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian yang telah dilakukan pada karyawan produksi PT. X dengan jumlah responden sebanyak 120 orang, maka didapatkan hasil perhitungan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT.X.

Kepustakaan

- Afuan, M. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Keadilan Distributif Dan Keadilan Interaksional (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 331-346.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- Ardianti, D. (2015). Pengaruh psychological capital dan work engagement terhadap komitmen organisasi karyawan RS. Muhammadiyah Taman Puring (*Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Psikologi*, 2015).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Atrizka, D., Andriki, E., Melisa, M., & Natasya, N. (2021). Efek Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 811-819.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Badjuri, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*, 1(2), 247024.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Ginting, C. C. B. (2021). Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2)
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan kerja dengan employee engagement pada driver ojek online. *Psyche 165 Journal*, 95-100.
- Jelpe, P. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Jakarta.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Markus, V. J., & Jatmika, D. (2017). Hubungan job insecurity dan komitmen organisasi pada karyawan PT. KX. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 4(1), 83-95.
- Matompo, O. S. (2020). Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan Ruu Cipta Kerja. *Rechtstaat Nieuw*, 5(1).
- Pakpahan, R. R. (2017). Analisis aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(1).
- Prasetyo, K. D., & Mas'ud, F. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, servant leadership, & komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (studi pada karyawan hotel grasia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1).
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35-54.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.

- Ramadhani, N. A. (2018). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada polisi wanita. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2).
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 10(1).
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*, 19(3), 592-608.
- Sopiah, M. M. (2008). Perilaku Organisasional. *Yogyakarta: PT Andi Yogya*.
- Sugiyono, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, S. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susilowati, S. (2017). Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 68-79.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Suyasa, P. T., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-21.
- Swasti, M. G. F. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kebanggaan Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA*).
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.